令和６年２月２９日

「事務をつかさどる事務職員」に向けた研修のあり方について

研修推進委員会

１．これまでの経緯

　　　研修推進委員会では、県役員会より提示された課題である「研修体系図に基づく研修の推進」「研修体系図のより具体化及び研修プログラムの作成」について平成２９年度より取り組んできた。

　　　令和２年度には、「石川県学校事務職員育成指標」を作成し、育成指標を基に計画された研修を受講することで、事務をつかさどる事務職員につながる研修体制が整うと考え、県教育委員会へ研修の必要性と実施を要請した。

令和３年度からは、県役員会より「育成指標」を会員全員に周知し、現在の自分たち自身のステージを確認し資質・能力の向上に繋げること、また初任者（若年層）のための研修プログラムを作成すること、そしてＩＣＴ機器を活用した新しい研修スタイルの創造と構築を模索することが課題として新たに提示された。そこで、昨年度から、育成指標を意識した初任者研修プログラムの作成と、ＩＣＴ機器を活用した研修について模索と検討を始めた。

　　　グランドデザインの最終年度である令和５年度は、「体系的な研修等によりキャリアアップし、リーダーシップを発揮する学校事務職員」の具現化に向けて、初任者研修プログラムの完成を目指し、検討を繰り返した。現在は、系統だった研修体制は整備されてはいないが、少しでも早くキャリアアップすることは「つかさどる事務職員」を目指す私たちには重要なことである。そのため、「事務に従事する」から「事務をつかさどる」事務職員への意識改革と資質向上も可能とするようなものを目指し、今回の「初任者研修年間計画例の提示」と「新たな研修スタイルの提案」に至った。

２．今年度の活動内容について

1. 初任者研修年間計画例の提示

　　　初任者研修の研修体制整備に向けて、すでに初任者研修を実施している県内の市町や他県の資料を参考にし、年間の業務を確認しながら計画的に支援できるような研修プログラムを検討してきた。作成の過程で初任者指導を実際に行っている方々からの意見をいただく中で、初任者が事務処理方法を習得することに加え、根拠となる法令の確認や事務処理の意味等、幅広い知識を習得できるような工夫、また個人や地区研究会等、各市町の状況に応じて初任者支援のガイドとして活用できるようにするための工夫が必要であることに気づかされた。初任者（若年層）の成長と研修プログラムの活用に向けてどのような形が最適なのか検討を重ね、「初任者研修年間計画例」とその資料となる「（１）研修領域及び研修項目例」、「（２）研修内容例」を作成することが有効であると考えた。初任者指導をする際には、「初任者研修年間計画例」を参考に、見通しを持った年間計画を立てることができる。「（１）研修領域および研修項目例」により、年間計画の研修項目が育成指標のどの資質・能力に該当するのかを確認できる。また、「（２）研修内容例」には業務のポイントや関連する教育事務ハンドブックの掲載目次番号を記載し、根拠となる法令等を知るための参考資料とした。経験年数にこだわらずに、年間の業務を把握しその業務のポイントと根拠を知ることで成長を促す等、自己研鑽のための参考資料とすることも可能とした。

1. 新たな研修スタイルの提案

今年度の全事研福井大会では、県研究委員会の石川県分科会報告の中で、昨年度会員に提示した「NITS研修動画と石川県学校事務職員育成指標を関連付けた取組」について紹介された。これは、育成指標と研修動画の内容を関連付けることで、事務をつかさどる事務職員としての役割を意識することを目的とした取り組みである。また、学校を離れることなく、学校の状況に応じて自己研鑽の機会を確保することを可能とした。任命権者による研修体系が整備されていない中で、県事務研究会が主体となり育成指標を作成し、それに関連付けた研修方法を提示した取り組みは、全国的にも画期的であり高い評価を得ることができた。

今年度は、初任者研修年間計画例の研修項目の一つについて動画を作成し、県事務研究会のホームページに掲載した。年休について、根拠となる法令や教育事務ハンドブックの掲載個所を示しながら説明した。また、実際に演習問題を解き、解説を確認することで基礎的知識を身につけることをねらいとした。アクセスの延べ回数は400回近くあり、アンケートは４２名からの回答をいただいた。「年休についての基礎知識を再確認することができた」「ワークシートの回答がわかりやすくてよかった」等、実際に取り扱う機会の多い年休についての動画とワークシートを使った研修は、多くの会員の関心を得ることができた。この研修動画作成は、初任者研修年間計画例を活用した実践例を紹介することで、地区研究会や初任者指導で活用されることを目的とした。さらには、与えられた場での研修だけではなく、様々なツールを活用し自己研鑽につなげるという新しい研修スタイルの提案で、自ら求めて研修の機会を持つ姿勢の必要性を意識づけることも目的とした。

３．今後に向けて

　　　初任者研修プログラムの作成検討にあたって、事務職員の成長につながるような有効な研修体制や研修内容はどのようなものなのかということを常に模索しながらの活動であった。県事務研究会としては、育成指標の資質・能力にある「社会人に求められる基礎的な能力」や「生徒理解」など学校現場で働く職員として必要な基礎的な能力については、県教員総合研修センターでの基本講座受講と、将来的には経験年数に応じた研修により「事務をつかさどる事務職員」育成の実現を望んでいる。また、各地区研究会や共同学校事務室等では、事務職員の成長に向けた研修や課題解決型の様々な実践が行われており、「教育行政能力」の育成に有効であると考えている。研修推進委員会では、今後も未来を見据えた実現可能な研修スタイルを検討することで、「事務をつかさどる事務職員」につながる研修体制確立に貢献していきたい。

　　　今年度作成した研修動画視聴後のアンケート結果によると、研修動画を視聴した事務職員のうち、半数以上の人は自己研鑽の必要性を感じている。研修会で研修動画を活用した地区もあった。求められる役割を果たすためには、求められる能力をつけるための研修が不可欠である。研修体制の整備がなされていない現状や、働き方改革の一つとして研修のスリム化が進む中、自ら求めて研修する姿勢が今後ますます必要となる。勤務時間中の隙間時間を活用して研修をすることや、各自が他県の状況や他校の好事例等を情報収集し、地区研究会やそれぞれの学校の現状に応じた実践ができるような能力をつけていくことが大切である。

　　　全国の現状や取り組みを紹介する県事務研究会と、それらを取り入れながら実践していく地区研究会や各個人それぞれが成長を意識しながら実践を重ねることで「つかさどる事務職員」に近づいていくのだと考える。